



TITLE:

私設工場委員會の構造形態

AUTHOR(S):

大塚, 一郎

CITATION:

大塚, 一郎. 私設工場委員會の構造形態. 經濟論叢 1936, 42(3): 605-626

ISSUE DATE:

1936-03-01

URL:

<https://doi.org/10.14989/130749>

RIGHT:

京都市帝國大學經濟學會 經濟叢論

第 三 號 第 二 十 四 卷

昭和十一年三月一日發行

論 叢

- 宗教團體と課税 法學博士 神戸正雄
勞銀理論の破綻 文學博士 高田保馬
税制整理の目標 經濟學博士 汐見三郎

時 論

- 資金の活動に於ける重複性 經濟學博士 小島昌太郎
經濟更生論 經濟學博士 蜷川虎三

研 究

- ナチス革命前^{に於ける}獨逸の社會費 經濟學士 中川與之助
私設工場委員會の構造形態 經濟學士 大塚一朗
中立貨幣政策に就いて 經濟學士 中谷 實

說 苑

- 企業の立場からする市場の研究 經濟學士 祭原光太郎

附 錄

新着外國經濟雜誌主要論題

私設工場委員會の構造形態

大塚 一朗

一、序 言

從來、主として米國及び我國の工業界には、法制的基礎を有せざる、一種特別の類型に屬する所の工場委員會の施設が廣く行はれてゐて、工業生産上の勞資關係を調整する手段として、重要な意義を認められてゐる。今假りに、右の施設を私設工場委員會と名づけておく。

ここでは、右の特殊の工場委員會の構造形態を分析して、其の中に於いて、此の種類の施設の性格的效果を制約する所の基本的契機の内容を明かにしたいと思ふ。但し、ここに私設工場委員會に就いて論ずるには、それが現實に行はれてゐる場合の實際上の名稱に拘泥せず、無論、直接にその實體に着眼して行かねばならない。尤も、現實の私設工場委員會といつても、それは具體的には一々に獨特の簡性を具へてゐて、彼此全く同じきものではない。しかし、これらに對して、少しく抽象的觀察を施すならば、そこには重要な點に關する相互間の共通的特性を見出すことが出来るのである。

二、私設工場委員會の制度的基礎

私設工場委員會は、それが一つの社會的構造體として存立する爲に、嘗ての獨逸に存在せる經營協議會 (Betriebsräte) や、乃至は現在の獨逸に設けられてゐる經營信認會 (Vertraneusrat) やのそれと同じき性質の制度的基礎を有してゐるものではない。¹⁾ 即ち、それは、右の二つの場合の如くに其の施設の存立に對して特定の國法的規律を與へられてゐて、其の上に立脚して設けられてゐる所のものではないのである。

さればといつて又それは、戰時の米國に於ける各種の強制的工場委員會や、乃至は英國に於けるホイットレイ式工場委員會やの場合の如くに、特別の行政官廳によつて其の施設に對する行政的強制や或は行政的獎勵の爲の監督若くは指導を受けて、これが發達の上に外部から一定の方向を規定されてゐるものでもない。

ホイットレイ式工場委員會 (Works Committees after the Whitley Report) は、戰後、英國の產業界にてかなりに廣く行はれた一種の工場委員會である。これは一九一六年に英國にて、產業界の戰後的整理策を確立する準備の爲に設置されたホイットレイ委員會 (The Whitley Committee, or officially, The Ministry of Reconstruction Committee on the Relations between Employers and Employed)²⁾ が一九一七年五月及び一〇月の二回に政府に提出せる所の工場委員會案の答申を内閣

1) Vgl. Betriebsrätegesetz, vom 4. 2. 1920. Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit, vom 20. 1. 1934.
2) Cole, G. D. H., Workshop Organization, 1923, Chap. XIII., & Appendix E.

に於いて採用して、其の結果、其の答申案の制度の普及、實施を促進する爲に勞働省が特別の任務を負ふて、これを指導、監督したるによつて、廣く實際化せられたものである。従つて、此の種の施設の普及、實施はたとへ行政的強制を受けたとはいひ得なくても、なほ多分に一種の社會的壓力の影響を蒙つたと見るべく、且つ其の構造形態については、勞働省によつて一般的に一定の基準を指示されてゐたものである。⁴⁾

又、米國にては、歐洲大戰に參加の當初に産業界に勞働不安の激化の形勢が現はれた爲に、其の對策として、戰時勞働局 (The National War Labor Board)、造船勞働調整局 (The Shipbuilding Labor Adjustment Board) 等を始め、數種の勞働調整局が設置されたが、其の命令に基いて多數の關係工場に工場委員會の施設が設けられた。⁵⁾ 就中、戰時勞働局の命令に立脚せる工場委員會が最も重要なものである。

米國に於ける右の種類の工場委員會は、かやうに國家の權力的強制に基いて成立したもので、その設置及び構造形態は各箇の企業主の自由なる私的決意に一任せられなかつたものである。而して、戰時中に簇出した此の種の工場委員會は戰爭終結後に間もなく、その殆んど全部のものが消滅に歸した。⁶⁾ 今日の米國産業界に廣く行はれてゐる所の工場委員會は、右の種類のものと其の制度的基礎を別にしてゐるものである。

我國にても、工場委員會制度の國法化的企圖が無かつたのではない。即ち、先づ内務省は、大

3) Plaut, T. H., *Whitleyism*, 1922, SS. 116-122.

4) Cole, *Ibid.* pp. 156-161.

5) Burton, E. R., *Employee Representation*, 1926, p. 29.

6) National Industrial Conference Board, *Experience with Works Councils in the United States*, (Research Report, No. 50, pp. 14-24)

正八年に、當時益々激化する産業界の労働不安の形勢に對處すべき手段として、所謂労働委員會の法制的制度化の必要を認め、それに對する一私的法制案を發表した。これは一方にて、かかる施設に關する一般の興味及び研究を刺戟し、併せて、その法制的制度化の實現を促進せんとしたものと推察される。次いで、協調會は大正十年に、労働委員會法案と稱する一法制案を添えて、其の制度の國法化に就いて政府に建議し、大いに社會の注意を喚起した。而して、又昭和四年二月には、産業委員會法案と稱する法制案が初めて議會に提出されて、議題に上つた。これは我國に於ける工場委員會制度の法制的爲の努力が、初めて議會的現象の形態にて現はれたものであつた。しかし、工場委員會制度の法制的に對して我國に行はれたる以上數回の努力は、孰れも未だ實效を完うする迄に至らなかつた。

以上に見たる如く、工場委員會には權力的強制を制度的基礎とする種類のものがあり、又工場委員會制度の法制化に對する努力が行はれることもあるのであるが、ここに所謂私設工場委員會は、それらのものと制度的性質を異にしてゐるものである。即ち、此の種の施設が成立するのは何等強制的權力の影響に基くものではなくて、全くそれは、各箇企業の經營主腦部の自由なる私的決意に依存してゐる。従つて、その制度的基礎は、いはゞ純粹に私的性質のものであるといはねばならぬ。そして、其の構造形態も、又施設自體の存廢も、根本に於いては、偏に各箇企業の經營主腦部の恣意に依存してゐるものである。

7) 産業福利協會、我國に於ける労働委員會の概況、昭和九年、24頁。

8) 社會政策時報、第十五號、7頁-20頁。

9) 昭和四年二月二十六日衆議院本會議事録及び第五十六回帝國議會、衆議院産業委員會法案對する意見並參考資料、昭和四年。

かやうに、私設工場委員會は其の一特質として、一樣に各箇企業の經營主腦部の私的決意をその制度的基礎にしてゐるものである。しかし、此の施設の設置の決意が、經營主腦部の純粹に自發的な判斷に基けるや、若くは當該經營に於ける從業勞働者側の要求に促され、これを縁として成立したるやが、又其の效果に對して影響を與へるものである。現在、我國の私企業界には約百箇の工場委員會が存してゐる。これらに就いて、前述の觀點から、其の成立の動機、因縁を正確に認定するといふことは、極めて困難のことである。ただ、今姑く、昭和八年七月末の現在として社會局勞働部の調査したる所に依つて見れば、其の成立が各箇企業の經營主腦部の自發的判斷に縁由したる場合のものは、從業勞働者側の要求に促されたる場合のものに比較して、遙に多數を占めてゐると推定される。私設工場委員會の施設が我國に於けるよりも、一層大なる發達を遂げてゐる米國にても、這間の關係は我國に於ける事情と大體に其の趣を同くしてゐる。¹¹⁾かくの如くに、一般的には、其の設置の決意が從業勞働者側の要求に縁由せずして、専ら經營主腦部側の自發的判斷に基くといふことは、私設工場委員會の特質の一つであるともいへるのである。¹²⁾

三、組織上の重點

ここに組織といふのは、私設工場委員會を組立てる人的要素となる所の各構成員の出身的立場と並びにそれら各構成員が選任せられる手續とに關する制度的形態のことである。

10) 産業福利協會、前掲、15頁。

11) (f. Burton, *Ibid.*, p. 60.)

12) Tead, O. & Metcalf, H. C., *Labor Relations under the Recovery Act, 1933*, p. 32.

(一) 構成員の出身的立場

私設工場委員會の構造形態は、實際に行はれてゐるものについてこれを具體的に見れば、箇々の施設の間に、随分著しき様式上の差別が存してゐる。しかし、かかる差別を超越して、孰れの私設工場委員會でも皆一樣に従業労働者側の代表者を其の施設の構成員として包含してゐるといふことに例外は無いのである。ただ、これに關して注意すべき二つの問題がここに存する。

其の中の一つの問題は、私設工場委員會が従業労働者側の代表者のみを以て構成されるか、或は又其の種の構成員と並んで、經營主腦部側の代表者が又同じく實質上の構成員としてそれに包含せられるかといふことである。理論上では、右の孰れの場合も可能であるが、實際上では、米國の場合でも、又我國の實例でも、後者の形態のものが大多數を占めてゐる。¹³⁾無論、ここで經營主腦部側の代表者といふのは、我國の場合に屢々見られる如くに、それが參與といふ名稱を與へられてゐやうとも、或は又普通の委員といふ名稱にて呼ばれてゐやうとも、其の點には拘泥せず、ただ實質的關係から觀察して、其の構成員が經營主腦部側の代表者なりや否やに着眼されて論ぜられてゐるのである。勞資兩方面からの代表者にて構成されるものは、普通に二元性制度のものと同稱せられる。

尤も、たとへ施設の全體的構造からはそれが二元性的制度のものであつても、その内部に於ける部分的集會として、従業労働者側の代表者のみより成る集會を制度的に認めることは、屢々實

13) Myers, J., Representative Government in Industry, 1924, p. 105
協調會、我國に於ける労働委員會制度、大正十五年、13頁、産業福利協會、前掲。

際に行はれてゐる所であり、其の制度はかかるものとして、又それに特有の實際的意義を有してゐる。¹⁴⁾

二元性的制度の場合に於いて注意を要する點は勞資双方の側の委員の數の關係である。それについて、次の四つの種類の場合が可能である。一は、經營主腦部側の代表者として一人乃至二人の極めて少數の役員が委員として參加する場合であり、二は、經營主腦部側からも相當に多數の委員が出るけれども、それは從業勞働者側の委員よりも少數なる場合であり、三は勞資双方の側が互に同數の委員を出す場合であり、四は經營主腦部側の代表者が從業勞働者の代表者よりも、寧ろ比較的に多數を占める場合である。¹⁵⁾ 經營主腦部側の壓倒的多數を占める場合といふのは、此の施設の本質から見て實際的意味を有してゐない。

私設工場委員會の構成員の出身的立場に關して、問題とせらるべき第二の點は、其の從業勞働者側の代表者の選定が、當該各箇企業にて代表せられる從業勞働者自體の範圍の中からのみに限られるのであるか、或は又、其の代表者を廣く當該企業の從業勞働者群以外の範圍に覓めて選定することが許されるのであるか、といふことである。

現存する私設工場委員會の實例では、一般に從業勞働者側代表者の選定範圍を、嚴に當該各箇企業の從業勞働者の中に限定してゐるのであつて、實は此の點が私設工場委員會の一つの重要な性格的特徴を成すといはれてゐる。¹⁶⁾ 米國及び我國の私設工場委員會の實例について見れば、殆

14) Gemmill, P. F., Present-Day Labor Relations, 1929, p. 64.

15) Myers, Ibid., p. 107.

16) Cf. Burton, Ibid., p. 144.

17) Carrolle, F., The Shop Committee in the United States, 1923, p. 12.

んど總べてに、其の從業勞働者側の代表者が、現實に當該各箇企業の被傭勞働者としての資格を以て其の儕輩の間に伍して同じく從業しつゝある所の者の範圍の中から選定せらるべきことを、其の規定の成文上に積極的に謳ひ擧げてゐる。

而して、經營主腦部側としては、實際上殆んど常に、私設工場委員會に對して作用すべき勞働組合側の『外部的攪亂』(Outside Interference)といふものを嚴重に排斥してゐるのであるが、ここに『外部的攪亂』といはれるものは、具體的には、當該企業の從業勞働者たる地位に在らざる所の有給の外部的勞働組合側手先が、其の企業の私設工場委員會に、從業勞働者側委員として入込み來ることを意味してゐる。¹⁸⁾即ち、私設工場委員會の構成員となる者は、勞資孰れの側の代表者としても、必ず當該企業の業務に従事して、其の企業の盛衰に對して直接の關係を有する者の範圍から選定されるに限るといふ原則を取ることは、確に此の種の施設が持つ所の一つの特質として指摘すべきことに疑を容れぬのである。私設工場委員會が右の特質を持つことによつて、實際上、其の實質は完全に一企業單位内の從業勞働者の中に封鎖されて、一企業の範圍を超えて廣く多數企業の從業勞働者間を連ねる普通の勞働組合と絶縁されたるものになるのである。ここに、私設工場委員會と勞働組合運動との間の關係の問題が起こつて來る。

それについては、私設工場委員會と勞働組合とは元來、相互の補完的作用を以て、協調的關係を保つべきもので、決して相互に排擠すべきものでないとの見解が、從來相當に廣く行はれてゐる。

18) Gemmill, Ibid., p. 74.

る。我國の社會局勞働部も又同様の見解に立てるものの如くに見える。¹⁹⁾

しかし、右の見解は單にこれを一つの希望的意見として見るならば、ともかくとして、これを實際的可能の見地から論ずるならば、輕率にその妥當を許し難い。

抑々、右の見解の如くに、實際に勞働組合と私設工場委員會との間の補完的協調關係の成立が可能なるが爲には、少くとも次の二つの條件の中の孰れか一つが前提されてゐることを要するのである。即ち、其の一つの條件は、普通の勞働組合に對して基本的勞働條件の規定に關する集團的協約上の地位が承認されてゐて、私設工場委員會は各箇企業の内部にて、一種の勞働組合的機關の作用に任じ、主として、勞働組合の集團的協約と矛盾せざる範圍にて當該各箇企業の勞資關係に特殊なる問題を取扱ふに止まるといふことである。又、他の一つの條件は、私設工場委員會に於ける從業勞働者側代表が廣く企業の外部から選定せられること、殊に當該各箇企業を繞つて存立してゐる勞働組合の手先が非從業員たる立場の儘に代表として選定せられ、勞働組合の後援を受けて、勞働組合的意志を以て行動することの自由が承認されるといふことである。

右の二つの條件の中にて前者のものは、獨逸の舊時に於ける制度たる經營協議會²⁰⁾や或は又英國のホイットレイ式工場委員會に於いては、²¹⁾制度的に公然と認められてゐた所である。然るに、これに對して、私設工場委員會の設置せられる現實の勞資關係的地盤の上では、一般に、勞働組合を相手方として基本的勞働條件に關する集團的協約を結ぶことが經營主腦部側の容認を得ておら

19) 産業福利協會、前掲、3頁及び15頁參照。

20) Betriebsrätegesetz, vom 4. 2. 1920, § 66, 5.

21) Cole, Ibid., p. 156, (The Ministry of Labour's Notes on Works Committee's under The Whitley Scheme).

ぬのである。而も又、他方では、後者の條件について、前述の如くに、従業員側代表の選定の範圍が、當該私設工場委員會の設置せられる各箇企業内の従業員者群の上に限局されてゐるのである。

以上のことは、私設工場委員會の設置せられる場合の經營主腦部が、たとへかかる施設を設けても、其の企業内に於ける労働關係の規律の問題は、堅く當該各箇企業の内部的關係の範圍にて處理せんとする意圖を固執することを證明するものでなければならぬ。

かやうに私設工場委員會と労働組合とが互に絶縁的關係に立たしめられる場合には、勢ひ兩者は又互に實際上相克關係に於いて對立せざるを得ないことになる。

米國の事例について試みたる、詳細なる分析的考察を経て、ミラーは、私設工場委員會と労働組合とは、相互に對抗的、競争的運動を代表するものであつて、かくて自然に、企業の經營主腦部側も、亦従業員側も、これら二つの運動の間に立つて選擇を餘儀なくされると、述べてゐる。²²⁾即ち、米國の實例に就いて、私設工場委員會が設置された動機を客觀的事情から判斷したる所のものに依れば、其の大部分は労働組合排除の欲求に根源してゐるのである。²³⁾たとへ、我國に現存する私設工場委員會に就いて、その設置の事情を調査したるものに於いて、特に労働組合の忌避の爲に設けられたと表明せられてゐる所の場合が比較的少數の割合を占めてゐても、²⁴⁾其の調査の結果の客觀的價值は大いにこれを割引して受取らなければならぬものになつてゐる。

22) Miller, E. J., Workmen's Representation in Industrial Government, 1922, p. 164.

23) Douglas, P. H., Shop Committees, (in the Journal of Political Economy, 1921, No. 2, p. 92.)

24) 産業福利協會、前掲、15。

(二) 代表者選定手續

私設工場委員會の構造形態は、これを其の構成員の出身的立場から見れば、前述したる如く、普通には二元性的制度のものになつてゐる。

而して、經營主腦部側代表者は、其の名稱の點に於いては、或は委員といひ、或は參與と呼ばれてゐて、箇々の場合に區々になつてゐるけれども、此の種の構成員の選任が經營主腦部の指名方法によつて決定されるといふ點に於いて、皆其の軌を一にしてゐる。従つて、從業勞働者側としては、これに對して何等の容喙をも許されざる立場におかれてゐる。なほ、此の種の構成員の指名は、米國の場合でも又我國の場合でも、通例は、職員又は社員と呼ばれる從業員の階級と並びに所謂役付勞働者との範圍に就いて行はれてゐて、一般從業勞働者の中から經營主腦部側代表者の指名選定が行はれることは全く無い。

從業勞働者側代表者の出身範圍は、前述せる如くに、當該各箇企業の從業勞働者群の範圍に限られてゐる。而して、此の範圍の中で、一定の選舉權資格と被選舉權資格とを制限した上で、公選手續の方法を以て從業勞働者側の代表者が決定されるといふのが普通である。なほ、其の投票様式としては無記名式が用ゐられる。²⁵⁾

しかし、我國の事例の中には、從業勞働者側代表の選定について、右の如き原則的手續様式が用ゐられずに、それが經營主腦部の指名により、或は又役付職工が指名乃至は選舉によらずに、當然に其の任に就く場合や、更に從業勞働者側代表の一部は從業勞働者間の互選により、他の一

25) Gemmill, Ibid., p. 66.
産業福利協會、前掲29頁以下。

26) Gemmill, Ibid., p. 62.

部は經營主腦部の指名によつて選定される場合も散見される。²⁷⁾

(三)被選舉資格並びに選舉資格に關する制限

私設工場委員會に於ける從業勞働者側の被選

舉資格の條件は、普通に、單に當該各箇企業の從業勞働者たることのみではなくて、其の上には種々なる附加的制限が定められてゐる。其の附加的制限條件中の重なるものとしては、年齢及び就業年數に關するものを舉げなければならぬ。²⁸⁾尤も、米國には、右のもの他に、なほ、米國市民權及び英語能力の有無が問題にされる例もある。²⁹⁾

年齢については、被選舉資格の條件として、滿二〇年以下のものを除外するのが、米國にても亦我國にても、實際の例として普通である。又被選舉資格についての就業年數の條件としては、普通に、比較的長き年數が要求されてゐる。米國の事例では、最も短きもので一年の就業年數が要求されてゐる。我國の事例としては、選舉人名簿調製以前に引續き二年乃至三年以上に亙りて當該企業に従業して、なほ現に在勤してゐるものに限ると明文的に定めてゐるものも甚だ多い。

選舉資格に就いても、年齢及び就業年數上の制限的條件を定めてゐるのが普通である。併し、其の制限の程度は、通例、被選舉資格の場合よりも、大いに緩和されてゐる。年齢は我國の事例では、滿一七年以上に限られてゐるのが普通であり、就業年數については、六箇月以上に亙りて引續き現に當該企業に在勤してゐることを要求してゐるのが多い。これに關聯して、市民權や學力やに關する制限的條件が我國の場合に要求されてゐないのに反し、米國にて、恰もこれらの點

27) 産業福利協會、前掲17頁。

28) Burton, *Ibid.*, p. 112.

29) Tead & Metcalf, *Ibid.*, p. 53.

に關する規定について議論を惹起してゐる、³⁰⁾のは彼我國情の相異による所である。

(四)委員の任期及び從業勞働者側委員に對する不信任の表示 委員の任期に就いては、通常半年乃至二年の任期が定められてゐるが、³¹⁾たとへ、其の任期中でも、特定の從業勞働者側委員について、一般從業勞働者が一定の形式による不信任の表示を行へば、其の場合に當該委員が解任せられる規定を設けたる例もある。

(五)議長の選定 二元性的樣式の私設工場委員會にて、集會統裁の任に當たる所の議長が選出せられる樣式は、又構造形態上の一重點を成すものである。此の點は、實際の事例に於いては、我國でも、又米國でも其の樣式が甚だ區々になつてゐて統一せられてゐない。³²⁾即ち、次の如き諸樣式が用ゐられてゐる。

(イ)委員の中から、經營主腦部の獨斷的指名によつて選定せられる場合。此の場合には從業勞働者代表委員の中からの指名も可能ではあるけれども、多くの場合には、専ら經營主腦部側代表者の中より指名せられることになるであらう。(ロ)社長又は工場長と呼ばれる責任者が、委員として會議に参加して、當然に議長の地位に就くことを定めてゐる場合。(ハ)全委員中より互選的方法にて、議長の選出せられる場合。(ニ)特に從業勞働者の範圍内の互選によつて決定される場合。(ホ)經營主腦部側代表者より議長を、而して、從業勞働者側代表者より副議長の選定が行はれる場合。

30) Burton, Ibid., p. 113.

31) Daugherty, C. R., Labor Problems in American Industry. 1933. p. 785.

32) 産業福利協會、前掲。
Burton, Ibid., p. 155.

四、職能上の重點

ここに職能といふのは、私設工場委員會によつて取扱はれる事項の種類と、其の事項の處理が勞資關係の調節手段として有する意味との兩側面を含むのである。

(一)勞資關係の調節手段的性質 私設工場委員會の活動の性質は、これを實際的事例について企業に於ける勞資關係の調節手段としての立場から觀察する場合に、次の二つの種類に大別されるものである。

一つは、當該各箇企業に於ける集團的了解手段たる性質であり、又他の一つの種類は、集團的協約手段たる性質である。尤も具體的には、箇々の私設工場委員會が、必しも常に専ら右の二つの中の性質の孰れか一方に偏せる活動を營むものではないのである。

(イ)私設工場委員會が勞資双方の立場に對して、相互了解的手段たる活動を營む場合。此の場合には、私設工場委員會は、一方にて、經營主腦部側をして、從業勞働者側に對して其の代表者を介して、企業内部の事情、殊に直接に従業勞働者の利害に關係せる處置に就いての説明を與へて了解を求めしめる機關となり、他方にて又、從業勞働者側をして、其の代表者を介して、經營主腦部側の諮問に答へ、或は又自發的に、企業内部の諸事情、殊に従業勞働者側の利害に直接に關係する事項に就いての經營主腦部側の處置に對する質問、批判、乃至は又各般の問題に關する

自己の不平又は苦情を公然と陳述發表せしめる機關となるものである。

殊に、普通に、私設工場委員會には、經營主腦部側よりの諮問に就いて討議し、これに對する各委員の所見を陳述するといふことが、一つの根本的任務として公然規定されてある。此の場合には、經營主腦部側としては、私設工場委員會を通じて知られる從業労働者側の意見をば、實際的處置を施す上の資料として利用し得べきのみならず、なほ又、從業労働者側の利害に直接の關係を有してゐる所の事項の處置は、一應それが私設工場委員會への諮問を経てから實施することにすれば、恰も私設工場委員會の施設が、本來經營主腦部側に專屬してゐる經營指導權の行使の爲の媒介體³³⁾として利用せられ得ることになる。畢竟、經營主腦部側より提出せられる諮問を契機として、これを審議しつゝ各委員の意見を開陳することが、自然に、勞資双方の側の間に意志の疎通を結果することに成るのである。

又、多くの私設工場委員會は從業労働者側が、其の労働條件や、又は監督職工の處置や、更に進んで、作業方法乃至は作業場設備やについて何等かの希望、主張、或は又意見を有してゐる場合に、彼等の代表者を介してこれを經營主腦部に向つて公然と陳述せしむることを以て、又一つの根本的任務としてゐる。此の場合に、經營主腦部側としては、恰も問題とされたる事項に關して、從業労働者側の見解又は主張を了解すると共に、その問題とされたる事項に關する經營主腦部側の意見を述べてこれを從業労働者側に了解せしめる機會を得る譯けである。

33) Bernheim, A. L. & Doren, D. V. Labor and The Government., 1935, p. 102. Gemmill, Ibid., p. 73.

かくて、右の如き性質の活動を営む場合の私設工場委員會は、本來は、勞資双方の側の意志の疎通と、勞資關係の上に現はれて來る諸問題に關して勞資間に相互教育的效果³⁴⁾をおさめることを目的にしてゐるものである。

従つて、かかる集會の席上にて、何事かの決議が行はれても、それは當然には、決して、經營主腦部の處置を強制する制度的效力を有するものではなく、さりとて、又それが勞資双方の間の契約の成立を意味してゐるものでもないのである。たとへ、此の際に、委員會の決議と經營主腦部の意志との間に間隔があつて、兩者の一致が得難い場合に處する爲に仲裁機關が設けられてゐても、其の機關が經營主腦部の意志を強制する程の權力を持つに至ることは、實際の場合に殆んど不可能のことである。尤も、經營主腦部側からの諮問事項や、或は又勞働者側からの提案乃至意見等につきて、集會の席上に、何等かの決議が成された場合には、經營主腦部側としては、原則として、其の決議の趣旨に適合したる處置を實行すべき徳義上の責任を負へるものと考へなければならぬ。蓋し、然らずんば、委員會の意義に關して、關係者、殊に従業勞働者側代表者の間に疑念と不信とを醸成して、遂にはその存立の基礎を危くせしめられるか、乃至は決議の不履行を契機にして、經營主腦部側に對する從業勞働者側の積極的攻撃又は不信賴を惹起するに至るであらう。しかし、さりとて、普通に、私設工場委員會にて決議されたる事項の實行如何は、制度的には、結局、經營主腦部の自由なる決意に依存してゐるものであるから、以上の如き性質の

34) National Industrial Conference Board, Ibid., p. 64.

活動をなす場合の私設工場委員會は、形式的見地から見ては、一箇の諮問機關 (Advisory Body) に過ぎないものである。³⁵⁾

(ロ) 私設工場委員會が當該企業の勞資間にて集團協約的機關として作用する場合。私設工場委員會の活動は從來は殆んど専ら前述せる諮問及び相互教育的活動に限られてゐたのであるが、近年、米國にては、私設工場委員會の下に成立する所の勞資間の集團的協約制が發達して、委員會の集會にて成立する決議が、その集團協約的效力に基いて、當該關係者たる勞資双方を拘束する性質のものとして認められる傾向を見るに至つた。³⁶⁾ 而して、此の傾向は同國の國民産業復興法の第七條(a)項が從業員の結社權と集團的協約權とを認めたることによつて、一層刺戟された所があると考へられる。

ともかくも、私設工場委員會の活動の性質が、かやうに集團協約的手段化の方向に移つて行くのは、此の施設の性質の上の一つの大なる變化を意味する。

我國にても、昭和八年六月に設立されたる〇〇硝子株式會社工場委員會にて、其の會則第九條に『本會議ニ於テ滿場一致議決シタル事項ハ會社之ヲ實施スルノ責ニ任ス』と規定してゐる。³⁸⁾ 右の場合に於ける所謂滿場一致の議決の意味は、一種の集團協約的性質のものとして其の關係者の間に承認されてあるものと解される。無論、これは我國に於ける事例として稀有の異例に屬するものである。そして、此の企業が其の背後にて一つの勞働組合と密接なる提携を保てることは、此

35) Bernheim & Doren, Ibid., p. 70.

36) Bernheim & Doren, Ibid., p. 103.

37) The National Industrial Recovery Act, Sec. 7. (a).

38) 産業福利協會、前掲103頁。

の場合の集團協約的性質を理解する爲に考慮に入るべき重要な契機である。

尤も、私設工場委員會を基礎にしたる集團的協約制の實質的價值に就いては、大いに論すべき所がある。³⁹⁾

(二) 取扱事項

私設工場委員會は其の取扱事項の範圍の限界についても、又一つの特質を持つてゐる。即ち、此の施設に於ける取扱對象の範圍は、米國に於ける場合でも、又我國に於ける場合でも、工場内の作業狀態及び雇傭條件に直接の關係を有する事項に限られてゐる。即ち、企業の一般的營業關係や金融關係やに關する事項は、全く私設工場委員會の直接の取扱事項の範圍外におかれてゐる。⁴⁰⁾

私設工場委員會に於いて普通に其の取扱事項の範圍の中におかれてゐる所の、所謂作業狀態に關する事項としては、具體的には、災害豫防裝置、各種衛生施設狀態、通風、照明、暖房、作業設備及び作業秩序等に關するものが重なるものである。此の種の事項は、直接に、作業生活に於ける勞働者の肉體的及び精神的幸福に影響を與へるのみではなく、更に他方で間接には、勞働者の作業能率にも密接に關係してゐるものである。

そして、此の種の事項は、米國の實例によつて見るに、私設工場委員會の取扱事項として、甚だ重要な地位を占めてゐる。

私設工場委員會の普通の取扱對象の中の他の一つの範疇として先に指摘しておきたる、雇傭條件

39) Bernheim & Doren, Ibid., p. 329.

40) Daugherty, Ibid., p. 786.

に直接に關係してゐる事項といふのは、甚だ廣い範圍の、雜多の内容を含んでゐる。これを大別すれば、(イ)雇傭關係の取扱に關する個人的苦情、(ロ)勞働時間、(ハ)賃銀其の他の諸給與(ニ)從業勞働者の家庭生活に對する企業側の諸施設等の種類に分けられる。⁴¹⁾

我國に於けるとは些か事情が異なるけれども、米國にては、監督職工 (Foreman) が從業勞働者の雇傭關係上に甚だ大なる權力を與へられてゐる慣習がある。其の爲に、監督職工が屢々、箇々の部下に對する解雇や作業場内處罰や賃銀の決定等について不當の處置を行つて、其の爲に從業勞働者に苦情、不平を惹起する。かくて、私設工場委員會が設けられる場合には、右の如き監督職工の不當の處置に基いて起る苦情、不平が重要な取扱事項になつて來る。しかし、企業自體の立場から見たる不得止事情によつて餘儀なくされる解雇、雇入の事項に關する問題は經營主腦部に專屬する事項として留保されてゐて、普通には、これらの問題は私設工場委員會の取扱事項の範圍から除斥される。此のことを規定の明文に記してゐる例もある。⁴²⁾

雇傭條件の中では、無論、賃銀其の他の諸給與が最も重要な地位を占めるけれども、これは通常は經營主腦部側よりの諮問の對象とせられ、又は從業勞働者よりこれに對する希望乃至は意見を陳述する對象とされるに制限されるに止まるのである。即ち、これが私設工場委員會の決議を手段として集團的協約の對象とされることは、從來は、米國にても殆んど見られなかつた所である。⁴³⁾殊に、我國の場合では一層其のことが顯著である。但だ、最近に至つては、右の種類

41) Gemmill, Ibid., p. 84.

42) Douglas, Ibid., p. 95.

43) Dougherty, Ibid., p. 785.

に就いて、私設工場委員會を介して、各箇企業内に集團的協約を結ばんとする傾向が、殊に米國にて著しく現はれて來たのである。

正常時間、時間延長、時間短縮、残業、休日労働等々、一般に労働時間に關する諸問題は、略々賃銀關係の諸問題と同様の取扱を受けてゐる。⁴⁴⁾

なほ、企業の事務の範圍内にて従業員者の爲に住宅施設其の他の家庭的施設を設けてゐる場合には、これらに關する事項が又私設工場委員會にて取扱はれる。

以上を綜括して概觀するに、私設工場委員會の取扱事項は、一般に、従業員者の生活に直接の關係を有する範圍の問題に制限せられ、且つ其の中でも雇傭關係の基礎的契機とせらるべき重要な問題は比較的輕く取扱はれ、乃至は全く除斥せられる傾向にあるといへる。

五 附帶的諸要項

私設工場委員會の構造上の特質としては、上述したる組織及び職能に關するものの外に、なほ特に次の諸點に注意する必要があるのである。即ち、それは(一)従業員者側代表者の委員としての行動に關する身分保障の問題、(二)會合の設備其の他一般に此の施設の設立及び維持が惹起する諸費用の負擔者の問題、(三)集會度數の問題等である。

(一) 委員の身分保障

従業員者側代表者たる者が委員會の席上にて、従業員者側の立場

44) Gemmill, Ibid., p. 88.

を代表して、其の任務の爲に、各般の問題に關聯して、忌憚なき意見乃至は要求を陳述する場合には、それが必しも常に經營主腦部側の希望又は利益と合致するとは限らない。故に、若しも、從業勞働者側代表者が經營主腦部側の忌諱に觸れることを恐れてゐては、結局其の任務の遂行に躊躇するのを避け難い。かくて、米國に於ける私設工場委員會の實例では、從業勞働者側代表者の委員としての行動の自由とその身分の安全とを保障する規定を有せざるは稀である。⁴⁵⁾尤も、我國の實例では、此の點についての明文的保障を設けたる場合が寧ろ少いのである。

しかし、たとへ米國の場合の如くに、委員の身分保障に關する規定が有つても、其の規定は單なる抽象的表現たる意味を持つに止まつてゐるのである。

(二)設備其の他の費用の負擔

私設工場委員會に於ける從業勞働者側委員に對しては、普通に當該企業の負擔として、委員會の集會に出席中の時間に對して、其の委員勞働者の通常勞働時間に於ける所得相當の賃銀が支給せられるのが普通である。⁴⁶⁾たとへば、我國の事例で、株式會社○○電線製造所工場協議會は其の規則第二十二條にて『工場協議會出席ノ選出委員ハ該時間中賃金ノ支給ヲ受クルモノトス』と定めてゐる。⁴⁷⁾

しかし、右の性質の給與の外に委員としての特別手當を受ける例は寧ろ甚だ少いのである。⁴⁸⁾但し、無論それが絶無では無いので、我國の事例の中でも、從業勞働者委員に對して、企業の負擔として、『別ニ定ムル手當』、又は『年額十八圓』等の特別手當の支給が規定されてゐる場合もある。⁴⁹⁾

なほ、一般に私設工場委員會の維持、運用の爲に必要な諸經費及び諸設備は、殆んど例外な

45) Douglas, Ibid., p. 96.

Gemmill, Ibid., p. 185.

46) Cf. National Industrial Conference Board., p. 81.

47) 産業福利協會、前掲83頁。

48) Bernheim & Doren, Ibid., p. 327.

く、企業側がこれを負擔し、提供する所である。⁵⁰⁾そして、學者も亦、企業側が其の費用負擔に任ずることの合理性を認めてゐる。⁵¹⁾かくて、從業勞働者側としては、私設工場委員會の施設自體の爲に特別の經濟的負擔を蒙ることは無いのである。

(三)委員會の集會次數 集會は少くとも、毎月一回開かれて、其の他にもなほ隨時臨時的集會招集の可能が規定せらるべきことを學者の間で要求してゐる。⁵²⁾しかし、實際上では多くの場合に、其の集會は不定期であり、又定期であつても、其の次數が甚だ少い。我國の事例に於いて集會の次數は殊に甚だ少いのである。株式會社○○電線製造所工場協議會が年四回の集會を、○○電線製造株式會社○○工場協議會が隔月集會を規定してゐる如きは、⁵³⁾稀なる特殊の例外で、多くは年二回内外の集會を開く制度になつてゐる。

六、結

言

吾々は、此の研究の最初に於いて、私設工場委員會が、各箇の工企業に於ける經營主腦部の自由なる決意に基いて設置せられることを知つた。而して、右の設置の決意は、無論、又當該經營主腦部が抱懷する一定の主觀的意圖に動機する所のものである。然れども、此の種の施設が各箇の企業に於いて、如何なる客觀的效果を發揮するかは認識は、此の小篇にて明かにされたる如き構造形態上の諸特徴を根據にして考察して、始めてよくそれを正確且つ系統的に把握し得べきものである。

49) 産業福利協會、前掲52頁、112頁。

50) Bernheim & Doren, Ibid., p. 327.

51) Burton, Ibid., p. 101.

52) Tead & Metcalf, Ibid., p. 59.

53) 産業福利協會、前掲、82頁、85頁。